



**CÓDIGO DE CONDUTA E INTEGRIDADE**



## APRESENTAÇÃO

A Companhia de Engenharia Hídrica e de Saneamento da Bahia - Cerb , Empresa de Economia Mista de capital autorizado, criada pela Lei nº 2.929, de 11 de maio de 1971 e alterada pelas Leis nº 6.074, de 22 de maio de 1991, nº 8.538, de 20 de dezembro de 2002, nº 11.050, de 06 de junho de 2008, nº 12.212, de 04 de maio de 2011 e nº 13.204, de 11 de dezembro de 2014, com personalidade jurídica de direito privado, patrimônio próprio, vinculada à Secretaria de Infraestrutura Hídrica e Saneamento - SIHS, regida pelo seu Estatuto, Regimento , Código de Conduta e Integridade , normas internas que adotar e pela legislação que lhe for aplicável.

Sua **MISSÃO** é *“Garantir a disponibilidade hídrica para a melhoria da qualidade de vida e desenvolvimento sustentável, com ênfase no saneamento rural”*, prestando serviços de saneamento, contribuindo para a melhoria da qualidade de vida e do meio ambiente, é uma Empresa socialmente responsável, comprometida com a legalidade, ética e transparência, opera com a **VISÃO** de *“Garantir até 2030 o acesso à água potável pelas comunidades rurais e maximizar a estrutura hídrica do Estado”*, respeitando as diretrizes de sustentabilidade econômico-financeira e socioambiental que fortalecem o crescimento da Empresa e o compromisso com o meio ambiente e com a sociedade, respeitando seus **VALORES: Cooperação e integração, Valorização das pessoas, comportamento ético, Responsabilidade social, Compromisso com a Organização**, responsabilidade sócio – ambiental e compromisso com a organização.

A Companhia de Engenharia Hídrica e de Saneamento da Bahia - Cerb, é uma empresa comprometida com a legalidade, a ética, a transparência, o respeito às pessoas e ao meio ambiente, dentre várias iniciativas de Governança Corporativa, que tem implementado, vem apresentar aos Colaboradores, Clientes, Acionistas, Fornecedores, Parceiros, Terceiros, Governo, Comunidade e toda a sociedade o seu Código de Conduta e Integridade, revisado com base na Lei 13.303 de 30.06.16 e o Decreto Estadual nº 18.470 de 29.06.2018, tendo como referencial o Código de Ética e Conduta editado em 2016.

**Diretoria Colegiada Gestão 2018**

## 1 DO CÓDIGO DE CONDUTA E INTEGRIDADE

Com a adoção deste Código de Conduta e Integridade, a Empresa estará dotada de mais uma ferramenta eficaz para Gestão de conflitos em toda a sua amplitude, de forma que todos possam respeitar os valores e princípios nele descritos, com objetivo de nortear as diretrizes das ações e decisões da CERB, ressaltando a responsabilidade das partes interessadas, bem como a adoção de princípios e condutas éticas, incluindo o combate e a intolerância a toda e qualquer forma de fraude e corrupção.

Ética entendida como sendo o ideal de conduta humana e parte intrínseca do processo de desenvolvimento das pessoas, que orienta cada ser humano em sua decisão sobre o que é correto e o que é incorreto para si e para sua vida em relação a seus semelhantes, visando o bem comum, de forma que a ética pessoal, a ética profissional e empresarial são inseparáveis.

A adoção dos princípios e condutas éticas definidos neste Código de Conduta e Integridade é fundamental para garantir que a Empresa, dirigentes, membros do Conselho de Administração, Comitê de Auditoria, Conselho Fiscal, colaboradores, empregados, ocupantes de Função Gratificada, estagiários e aprendizes atuem de forma integrada e coerente na condução de suas relações e negócios com diferentes públicos: clientes, acionistas, investidores, fornecedores, parceiros, terceiros, governo, comunidade e sociedade em geral.

O Código de Conduta e Integridade é composto por valores organizacionais, princípios éticos, além das diretrizes estabelecidas no Estatuto e Regimento, Procedimentos e Instruções Administrativas e Operacionais da CERB, que se consolidam para orientar e direcionar a forma como a Organização se relaciona com os seus diversos públicos: dirigentes, colaboradores, clientes, acionistas, fornecedores, parceiros, terceiros, governo, comunidade e sociedade em geral.

### 1.1. DOS OBJETIVOS:

O Código de Conduta e Integridade é a base para consolidar e ampliar a reputação já conquistada pela CERB ao longo da sua existência.

Todas as partes interessadas ou envolvidas se comprometerão a observar e cumprir os preceitos de conduta e integridade nele previstos, cujos objetivos são:

1. Ser padrão de conduta pessoal e profissional para todos os dirigentes e colaboradores, independentemente do cargo ou função que ocupem, no relacionamento interno e externo com clientes, acionistas, investidores, fornecedores, parceiros, terceiros, governo, comunidade e sociedade em geral.

2. Fortalecer o comportamento ético, legal e transparente, pautado em valores incorporados por todos, por serem justos e pertinentes, reduzindo a subjetividade das interpretações pessoais sobre princípios morais e éticos.

3. Fortalecer a imagem da CERB e de seus colaboradores junto aos seus públicos de relacionamento.

4. Ser referência no combate a todas as formas de fraude, corrupção e atos lesivos à administração pública, em especial as previstas nas leis anticorrupção e da transparência.

5. Tratar a todos do mesmo modo e fazer a aplicação deste Código de Conduta e Integridade com coerência e isenção.

## 2 DOS PRINCÍPIOS E VALORES FUNDAMENTAIS

2.1 O Código de Conduta e Integridade está norteado por dois conjuntos de princípios de natureza ética, a saber:

2.1.1 Os valores e princípios básicos de Gestão Estratégica da Empresa:

Cooperação e Integração, Valorização das Pessoas, Comportamento Ético, Responsabilidade Socioambiental e compromisso com a Organização.

2.1.2 Os princípios específicos aplicáveis às atividades e situações cobertas pelo Código de Conduta e Integridade:

Respeito a todas as partes interessadas, imparcialidade, justiça, equidade, honestidade, honradez, lisura, probidade, retidão, boa-fé, fidelidade ao interesse público, impessoalidade; lealdade às instituições; transparência; eficiência; presteza e tempestividade; respeito à hierarquia administrativa e a dignidade da pessoa humana e responsabilidade socioambiental.

## 2.2 DA CONDUTA PROFISSIONAL

2.2.1 No exercício do cargo ou função, caberá à Diretoria Colegiada e Colaboradores:

I -respeitar as leis vigentes no País, o Estatuto Social, Regimento, Código de Conduta e Integridade e exercer suas funções conforme posições hierárquicas que ocupam, baseando-se no cumprimento dos procedimentos e instruções normativas da organização, observando ainda os códigos de conduta de cada profissão elencada no Plano de Classificação de Cargos e Salários (PCCS) e dos preceitos legais, assumindo o compromisso de comunicar e zelar pela disseminação desse conhecimento e orientação dos trabalhos;

II - explicitar sua adesão e concordância às disposições do Código de Conduta e Integridade através do Termo de Compromisso quando do recebimento deste instrumento.

III -responsabilizar-se pela saúde e segurança das pessoas que trabalham para a CERB, por meio do cumprimento de leis e normas internas relativas à Medicina e Segurança do Trabalho, de forma a preservar um ambiente seguro e sadio que colabore para qualidade de vida;

IV -conduzir os processos de negociação coletiva com responsabilidade e transparência, valorizando o diálogo saudável com o Sindicato;

V -reunir-se em qualquer tempo, para debater questões que visem atender às expectativas dos colaboradores, sempre que as propostas forem razoáveis e respeitarem o limite adequado, a capacidade financeira da CERB e as diretrizes governamentais;

VI -participar do processo político do País com manifestações exclusivamente de sua responsabilidade;

VII -oferecer aos colaboradores igualdade de oportunidade de desenvolvimento profissional, de forma a qualificar o seu trabalho e contribuir para o seu processo de ascensão profissional. Os colaboradores devem contribuir para esse processo, que é baseado no mérito, desempenho e competência, descritos no PCCS da CERB;

VIII- exercer suas funções sem preconceitos de origem, faixa etária, raça, sexo, gênero, nacionalidade, estado civil, ou quaisquer outras formas de discriminação;

IX-exercer suas funções, garantindo um ambiente livre de assédio de qualquer ordem;

X- divulgar informações que contribuam para a qualidade do trabalho ou de caráter institucional de interesse do colaborador nas diversas mídias utilizadas pela CERB,

inclusive a divulgação do Estatuto, Regimento, Código de Conduta e Integridade , Atos, Resoluções, Plano de Classificação de Cargos e Salários (PCCS), Procedimentos e Instruções Administrativas e Operacionais (PA, PO, IA, IO), bem como o estabelecido na Lei Federal de Acesso a Informação – LAI de nº 12.527/2011 e a Lei Estadual nº 12.618/2012 que regula o acesso as informações no âmbito do Estado, conforme previsto no artigo 45 da Lei Federal.

XI- ser pontual nos compromissos acordados;

XII- controlar os processos que executam ou que estejam sob sua gestão;

XIII- zelar pela boa utilização dos bens e equipamentos da CERB, sob sua responsabilidade;

XIV- garantir a confidencialidade de todas as informações sob sua responsabilidade e de proteger dados sigilosos;

XV- preservar, sob propriedade da CERB, bens ou serviços, produzidos pelos seus empregados e dirigentes;

XVI- garantir o direito à ampla defesa e ao contraditório e a todas as informações que lhe asseguram o direito de acesso à informação desde que estas não sejam revestidas do caráter de sigilo;

XVII- assegurar que a CERB mantenha sigilo das informações de natureza pessoal dos seus colaboradores;

XVIII- cuidar e preservar as informações da CERB no âmbito da Tecnologia da Informação (TI), sob sua responsabilidade;

XIX- fornecer, conforme tabela específica, os fardamento e equipamentos de proteção individual - EPI e coletiva - EPC, aos empregados, ocupantes de Função Gratificada, estagiários e aprendizes da CERB, cuja utilização é obrigatória;

XX- emitir e fornecer, sempre que solicitado, o Perfil Profissiográfico Previdenciário aos Colaboradores (PPP); e

XXI- cumprir as normas e procedimentos de segurança da informação, bem como, as de utilização de equipamentos.

## 2.3 DAS PERMISSÕES E VEDAÇÕES AOS DIRIGENTES E COLABORADORES

I- É vedado aos Dirigentes e Colaboradores:

II- usar do cargo ou função, facilidades, amizades, tempo, posição ou influência para obter qualquer favorecimento, para si ou para outrem;

III- aceitar, sugerir, solicitar e receber, de forma direta ou indireta, presentes, brindes, favores, benefícios, que tenham valor comercial, advindos de clientes, fornecedores, parceiros, terceiros e de entidades públicas ou privadas;

IV- aceitar, sugerir, solicitar e receber gratificações, comissões, propinas, pagamentos e ajuda financeira, em qualquer situação;

V- receber e/ou solicitar, bem móvel ou imóvel, dinheiro, ou qualquer vantagem econômica ou patrimonial, seja a que título for, para influenciar em ação ou decisão da CERB;

VI- pressionar subordinados para que prestem favores e serviços de ordem pessoal;

VII- comercializar bens e serviços de terceiros dentro das instalações da CERB, bem como a utilização de técnicos desta para reparos em bens pessoais;

VIII- utilizar o endereço da Empresa para efetuar compras e recebimento destas.

IX- o acesso e permanência nas instalações da CERB sem a utilização do respectivo crachá de identificação;

X- o acesso à CERB em trajes não condizentes com as atividades da empresa, a exemplo de bermudas, shorts, roupas de banho;

XI- apresentar trabalhos ou ideias produzidas por outros colaboradores, sem conferir a estes, o respectivo crédito;

XII- prejudicar deliberadamente a reputação de outros colaboradores;

XIII- permitir que simpatias, antipatias ou interesses de ordem pessoal interfiram no trato com os fornecedores, prestadores de serviço ou com colegas hierarquicamente subordinados ou não;

XIV- retirar, sem estar legalmente autorizado, qualquer documento, livro ou bem pertencente à CERB;

XV- fazer uso de informações privilegiadas, obtidas no âmbito do seu serviço, em benefício próprio, de parentes, de amigos ou de terceiros;

XVI- exercer atividade profissional antiética ou ligar o seu nome a empreendimento de cunho duvidoso;

XVII- usar equipamentos e outros recursos da CERB para fins particulares não autorizados;

XVIII- utilizar de drogas lícitas ou ilícitas no âmbito da CERB, salvo, nos casos de lícitas, quando da realização de eventos sociais, e devidamente autorizado pela Diretoria, quando estas deverão ser consumidas com a devida moderação;

XIX- portar qualquer tipo de arma branca ou de fogo, com exceção daquelas contratadas para atuarem na segurança patrimonial da CERB; e

XX- recusar-se a comparecer, quando convocado, para prestar esclarecimentos em qualquer procedimento administrativo disciplinar, inclusive perante ao Comitê de Conduta e Integridade;

XXI- isolar um profissional da equipe de trabalho, transferindo-o para espaço físico que não ofereça as mínimas condições de trabalho;

XXII- delegar atividades que não sejam compatíveis com a contratação do colaborador;

XXIII- afirmar que o trabalho realizado pelo colaborador não tem valor;

XXIV- eximir o profissional de informações relevantes ou não oferecer condições necessárias para o desempenho das atividades laborais, de forma proposital.

XXV- usar a diversidade para criar apelidos pejorativos aos colaboradores, devido a características físicas, escolhas religiosas etc.;

XXVI - fazer críticas pejorativas à forma como o profissional se veste, desrespeitando o estilo de cada um.

XXVII- promover humilhação do colaborador diante de um cliente, apenas para justificar uma falha em algum procedimento ou atraso na entrega de produtos e serviços;

XXVIII- criar situações frequentes, de última hora e que não exijam urgência, apenas para impedir que o profissional ultrapasse o horário do expediente.

XXIX- usar o prestígio que tem na empresa para afirmar que realizou um trabalho sozinho, omitindo que outro profissional participou daquela atividade.

## 2.3.2 DAS PERMISSÕES AOS COLABORADORES:

I -receber cortesias, sem valor comercial, de empresas que estejam promovendo eventos, ou distribuindo brindes aos seus clientes em datas comemorativas;

II -participar de visitas técnicas no Brasil e no exterior, subsidiadas por fornecedores ou entidades interessadas em divulgar seus produtos, caracterizadas por justo interesse estratégico e tecnológico à CERB, com a devida autorização da Diretoria da área na qual o colaborador está lotado e da Presidência;

III -receber doações legítimas, de caráter filantrópico, baseadas em interesses humanitários e de apoio às instituições culturais ou educacionais, desde que não representem favorecimento ou benefício para a CERB, seus dirigentes ou colaboradores, devendo para tanto obedecer aos procedimentos internos de aprovação e legislação pertinente;

IV -comunicar, imediatamente, às áreas competentes, imediatamente, qualquer irregularidade, ato ilícito, fato ou situação de que tenham conhecimento e que possam prejudicar a CERB, sua imagem, seus colaboradores ou demais públicos de relacionamento;

## 2.4 DA RELAÇÃO COM FORNECEDORES E TERCEIROS

2.4.1 Na relação da CERB com fornecedores e terceiros, deverão ser observadas as seguintes condutas:

I -a CERB explicitará no seu processo de contratação as exigências para que todos os fornecedores, parceiros e terceiros atendam às legislações vigentes;

II - os fornecedores , parceiros e terceiros em situação equivalente ou similar receberão o mesmo tratamento e oportunidade, sendo permitidas restrições mediante embasamento técnico-profissional, desde que não firam a legalidade;

III -a CERB deverá manter uma relação de confiança com seus fornecedores, parceiros e terceiros, baseada no comportamento ético das partes.

IV - a CERB na construção de seus empreendimentos (perfuração de poços, sistemas de abastecimento de água, barragens), deve buscar o cumprimento e à observância dos meios de se alcançar a formalidade jurídica, no que respeito a Regularização Fundiária.

## 3 DO COMITÊ DE CONDUTA E INTEGRIDADE

I -o Comitê do Código de Conduta e Integridade é a instância incumbida de zelar pelo cumprimento do Código de Conduta e Integridade e de cuidar de sua gestão.

§ 1º - Sua composição é definida por Deliberação de Diretoria Colegiada, composta de empregados do Quadro Permanente, representado por membros das diversas Diretorias, que se propõem a zelar pela pertinência, atualização, disseminação e aplicação do código.

§ 2º - compete ao Comitê analisar a natureza e a frequência das transgressões ao Código de Conduta e Integridade;

§ 3º recomendar ações preventivas e corretivas;

§ 4º acompanhar os processos de infração;

§ 5º estimular o comprometimento dos empregados por uma conduta ética.

### 3.1 DA GESTÃO DO CÓDIGO DE CONDUTA E INTEGRIDADE

I -o Comitê de Conduta e Integridade será constituído por 5 (cinco) empregados, do quadro permanente da CERB, que possuam habilidades e competências técnicas e comportamentais, para exercerem o mandato de 02 (dois) anos, renovável por mais 01 (um) , designados, inclusive seu Presidente, por Ato do dirigente máximo da Cerb, sendo dois membros oriundos da Diretoria Administrativa e Financeira, e os demais membros distribuídos pelas outras Diretorias;

II -a substituição do Presidente do Comitê em seus impedimentos eventuais se dará pelo membro que contar com mais tempo de serviço na Cerb;

III -no caso de vacância, o cargo de Presidente do Comitê será preenchido mediante nova escolha efetuada pelos seus membros;

IV -a atuação no Comitê de Conduta e Integridade é considerada prestação de relevante serviço público e não enseja qualquer remuneração, devendo ser registrada nos assentamentos funcionais do colaborador;

V -o dirigente máximo da Cerb, assim como seus Diretores não poderão ser membros do Comitê de Conduta e Integridade;

VI -a investidura de qualquer membro do Comitê de Conduta e Integridade cessará com a extinção do mandato, com renúncia ou por desvio disciplinar ou ético, reconhecido pelo Comitê;

VII -as reuniões do Comitê de Conduta e Integridade serão registradas em atas;

VIII -O Comitê de Conduta e Integridade reunir-se-á a pedido do Presidente da Comissão ou de, pelo menos, três de seus membros.

## 3.2 DAS ATRIBUIÇÕES DO COMITÊ DE CONDUTA E INTEGRIDADE

I -exercer seus trabalhos pautados pelas diretrizes e princípios do Código de Conduta e Integridade;

II -promover a ampla divulgação do documento entre colaboradores, prestadores de serviços, clientes e fornecedores da CERB;

III -promover treinamento semestral na Sede da Empresa, na Unidade Administrativa e Operacional em Feira de Santana e Núcleos Regionais, podendo inclusive utilizar a ferramenta de vídeo conferência;

IV -esclarecer as dúvidas acerca de condutas quando devidamente provocadas;

V -revisar, pelo menos a cada dois anos, o Código de Conduta e Integridade, bem como, zelar pelo seu cumprimento;

VI -assegurar a compreensão e disseminação dos valores que orientam as atividades da Cerb, bem como, esclarecer dúvidas de interpretação;

VII -receber, triar e encaminhar os casos de violação do Código de Conduta e Integridade às instâncias superiores, através da Diretoria Administrativa e Financeira, após análise em conformidade com seu Regimento;

VIII -responder consultas de colaboradores; manter sigilo sobre informações recebidas; e realizar os levantamentos necessários dar suporte as decisões sobre denúncias de violação do Código.

**§ 1º** – O colaborador ou gestor deverá encaminhar ao Comitê de Conduta e Integridade a notícia dos fatos de que tomar conhecimento, que contrariem as diretrizes deste Código ou, quando houver dúvida acerca do procedimento a ser empregado em cada caso.

**§ 2º** – O presente Código de Conduta e Integridade passará a vigorar após a sua aprovação pela Diretoria Colegiada, inclusive na hipótese de revisão.

**§ 3º** – A constituição do Comitê de Conduta e Integridade deverá estar concluída quando do início de vigência deste Código.

**§ 4º** – O Comitê de Conduta e Integridade terá procedimentos próprios na condução dos seus trabalhos - seu Regimento.

§ 5º – O Comitê de Conduta e Integridade é responsável pelo processamento de denúncias, devendo zelar pelo anonimato do denunciante, bem como, proteger a confidencialidade das informações e dos envolvidos, visando preservar os direitos e a neutralidade das decisões, assegurado a ampla defesa e o contraditório.

## 4 DO CANAL DE DENÚNCIA

### 4.1 DAS DENÚNCIAS

I -Denúncias sobre ocorrências de fraude, corrupção, atos ilícitos, transgressões ao Código de Conduta e Integridade, ou sobre outras questões que possam acarretar prejuízos aos princípios e interesses da CERB, dos empregados e acionistas, podem ser realizadas por empregado, dirigente, fornecedor, cliente ou qualquer outra parte interessada, por meio dos seguintes canais de comunicação:

- a) e-mail:< canaldedenuncia@cerb.ba.gov.br >;
- b) presencialmente, através do contato/diálogo com o Presidente ou membro do Comitê, gerando registro formal na ocasião;
- c) por via postal, através de carta dirigida ao: COMITÊ DE CONDUTA E INTEGRIDADE – Companhia de Engenharia Hídrica e de Saneamento da Bahia – CERB, Endereço: Av. Luiz Viana Filho, 3ª Avenida, nº 300 – Centro Administrativo da Bahia (CAB), CEP. 41.745.005 - Salvador- Bahia.

## 5 – DAS SANÇÕES

Mediante apuração de irregularidade ou transgressão ao Código de Conduta e Integridade, desde que identificada a materialidade e a autoria, caberá aplicação das medidas disciplinares aos dirigentes e colaboradores, observado os procedimentos internos de Averiguação de Ocorrência, bem como as normas previstas na legislação trabalhista e dos princípios constitucionais do contraditório e da ampla defesa.

No caso de envolvimento de empresas, terceiros ou parceiros, serão aplicadas as sanções contratuais, sem prejuízo das demais medidas jurídicas cabíveis, respeitando os princípios constitucionais do contraditório e da ampla defesa.

## 5.1 DAS PENALIDADES

Assegurados os direitos de ampla defesa e do contraditório, através do devido processo legal, após sua conclusão, além das penas que possam ser aplicadas, em conformidade com a legislação pertinente, poderá o Comitê de Conduta e Integridade adotar outras medidas educativas para evitar ou sanar desvios de conduta e integridade, lavrando, se for o caso, um Termo de Ajustamento de Conduta – TAC, ou seja, um termo de compromisso celebrado, onde o colaborador reconhece a infração cometida e compromete-se a não repeti-la, quando for comprovado que não houve dolo ou má fé, dano ao erário público ou prejuízo as partes interessadas.

## 6- DA ADESÃO

Todos os dirigentes, colaboradores, clientes, acionistas, fornecedores, parceiros, e terceiros, deverão manifestar, em documento próprio que lhes será entregue juntamente com um exemplar atualizado do Código de Conduta e Integridade, sua concordância com os termos do Código de Conduta e Integridade e sua disposição de observá-los em sua conduta no que diz respeito a relação com a CERB.

## 7- DA PRESTAÇÃO DE CONTAS:

Anualmente o Presidente do Comitê de Conduta e Integridade enviará a Diretoria Colegiada um relatório das atividades do Comitê durante o exercício, que deverá integrar o relatório de estatísticas das reuniões realizadas, denúncias recebidas, processos instaurados, pedidos de esclarecimentos respondidos, iniciativas na área de divulgação e treinamento do código, adesão.

## 8- DO APOIO LOGISTICO:

O Comitê de Conduta e Integridade receberá da Diretoria competente o apoio materialmente necessário para seu funcionamento, como designação de espaço para as reuniões, guarda segura de atas, processos, documentos referentes às investigações e denúncias, entre outros, devendo essa colaboração resultar de entendimentos diretos entre a unidade responsável pela logística e Infraestrutura, e o Presidente do Comitê.

O arquivo deverá ter acesso limitado aos integrantes do Comitê de Conduta e Integridade.

## **9- DOS CRÉDITOS**

Esta revisão (2018) da 1ª. Edição (2016) , está em conformidade com a Lei 13.303 de 30.06.18 e o Decreto Estadual nº 18.470 de 29.06.2018, tendo como referencial o Código de Ética e Conduta editado em 2016, com a experiência e amadurecimento do tema na Empresa, o Comitê de Conduta e Integridade designado pelo ATO 142/2018 procedeu com esta revisão , competência atribuída no Código edição 2016 , item das atribuições do Comitê – IV.



**2016 CERB – 1ª. Edição.**

**2018 CERB – 2ª. Edição elaborada pelo Comitê ATO 142/2018 conforme previsto na 1ª. edição.**